

N° 456347

REPUBLIQUE FRANÇAISE

M. C...

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M. Sylvain Monteillet
Rapporteur

Le Conseil d'Etat statuant au contentieux
(Section du contentieux, 4^{ème} et 1^{ère} chambres réunies)

M. D... de Montgolfier
Rapporteur public

Sur le rapport de la 4^{ème} chambre
de la Section du contentieux

Séance du 8 février 2023
Décision du 21 mars 2023

Vu la procédure suivante :

M. B... C... a demandé au tribunal administratif de Paris d'annuler la décision du 12 septembre 2017 par laquelle la ministre du travail, après avoir annulé la décision implicite rejetant le recours hiérarchique dont elle était saisie, a annulé la décision de l'inspecteur du travail du 31 mars 2017 rejetant implicitement la demande de la société SITA IT Services France de le licencier et a autorisé cette dernière à procéder à son licenciement. Par un jugement n° 1710737 du 26 novembre 2019, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise, auquel le tribunal administratif de Paris avait transmis la demande de M. C..., a rejeté cette demande.

Par un arrêt n° 20VE00257 du 6 juillet 2021, la cour administrative d'appel de Versailles a rejeté l'appel formé par M. C... contre ce jugement.

Par un pourvoi sommaire, un mémoire complémentaire et un mémoire en réplique, enregistrés les 6 septembre et 3 décembre 2021 et le 17 octobre 2022 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, M. C... demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler cet arrêt ;

2°) réglant l'affaire au fond, de faire droit à son appel ;

3°) de mettre à la charge de la société SITA IT Services France la somme de 4 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;
- le code pénal ;
- le code de procédure pénale ;
- le code du travail ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Sylvain Monteillet, maître des requêtes,
- les conclusions de M. D... de Montgolfier, rapporteur public ;

La parole ayant été donnée, après les conclusions, à la SCP Lyon-Caen, Thiriez, avocat de M. C... et à la SCP Célice, Texidor, Perier, avocat de la société SITA IT Services France ;

Vu la note en délibéré, enregistrée le 8 février 2023, présentée par M. C... ;

Considérant ce qui suit :

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. B... C... a été recruté le 7 juin 2011 par la société SITA IT Services France en qualité de responsable des ressources humaines France. Il a été désigné représentant de section syndicale le 29 juillet 2014. La société SITA IT Services France ayant sollicité auprès de l'inspection du travail l'autorisation de le licencier pour faute, sa demande a été rejetée par une décision implicite née le 6 décembre 2016. La ministre du travail, saisi par un recours hiérarchique formé par la société SITA IT Services France, a, par une décision du 12 septembre 2017, retiré sa décision implicite de rejet née du silence gardé sur ce recours, annulé la décision implicite de rejet de l'inspecteur du travail et autorisé le licenciement de M. C... Par un jugement du 26 novembre 2019, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté la demande de M. C... tendant à l'annulation de cette décision. M. C... se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 6 juillet 2021 par lequel la cour administrative d'appel de Versailles a rejeté son appel contre ce jugement.

Sur le pourvoi de M. C... :

2. Aux termes du premier alinéa de l'article R. 731-1 du code de justice administrative : « *Le président de la formation de jugement veille à l'ordre de l'audience. Tout ce qu'il ordonne pour l'assurer doit être immédiatement exécuté* ». Aux termes de l'article R. 731-2 du même code : « *Les personnes qui assistent à l'audience doivent observer une attitude digne et garder le respect dû à la justice. Il leur est interdit de parler sans y avoir été invitées, de donner des signes d'approbation ou de désapprobation, ou de causer quelque désordre que ce soit. / Le président de la formation de jugement peut faire expulser toute personne qui n'obtempère pas à ses injonctions, sans préjudice des poursuites pénales (...) qui pourraient être exercées contre elle* ».

3. Les dispositions citées au point 2 attribuent au président de la formation de jugement la police de l'audience, en vue que soient garanties la sérénité et la dignité des débats, qui contribuent au caractère équitable du procès. Lorsqu'une partie – ou d'ailleurs toute autre personne présente à l'audience – perturbe le déroulement des débats, il appartient au président de la formation de jugement, au titre des pouvoirs que lui confère ainsi le code de justice administrative, d'ordonner qu'elle mette fin immédiatement à ses agissements, sous peine d'être expulsée de la salle d'audience. La circonstance que le président d'une formation de jugement fasse, en présence de tels agissements, usage de ses pouvoirs de police conformément aux dispositions citées au point 2 n'est pas, en elle-même, de nature à affecter la régularité de la décision juridictionnelle rendue à l'issue de cette audience.

4. Par ailleurs, lorsque les agissements de cette partie - ou de toute autre personne – lors de l'audience sont également susceptibles d'être regardés comme relevant d'une qualification pénale, telle celle d'outrage à magistrat prévue par l'article 434-24 du code pénal, il convient que le président de la formation de jugement en informe le chef de la juridiction, de façon à ce qu'il puisse signaler, s'il y a lieu, ces agissements au procureur de la République. Tout magistrat de cette formation de jugement qui s'estimerait victime de tels agissements peut également porter directement plainte contre l'auteur des faits ou exercer les droits que le code de procédure pénale, à ses articles 1^{er} et 2, accorde à la victime d'une infraction pénale, en ce qui concerne l'engagement de l'action publique et de l'action civile. Toutefois, dans un tel cas, dès lors que la personne dont les agissements sont mis en cause est partie à une affaire sur laquelle ce magistrat est appelé à délibérer, afin de ne pas créer dans le chef de cette partie un doute sur son impartialité à juger son affaire, il appartient au président de la formation de jugement de rayer l'affaire du rôle de l'audience, de façon à ce qu'elle puisse être examinée à une autre audience, devant une formation de jugement à laquelle le magistrat ne participe pas.

5. Il résulte de ce qui vient d'être dit que M. C... n'est pas fondé à soutenir que l'arrêt qu'il attaque, rejetant son appel, est entaché d'irrégularité, en ce que le président de la formation de jugement qui l'a rendu a exercé à son encontre, lors de l'audience où son affaire a été appelée et, d'ailleurs, après que l'affaire ait été mise en délibéré, et alors que M. C... perturbait les débats et avait une attitude qui n'était ni digne ni respectueuse de la justice, de ses magistrats et de ses greffiers, les prérogatives que lui attribue le code de justice administrative au titre de la police de l'audience. En revanche, M. C... est fondé à soutenir que, dès lors que le président de la même formation de jugement a immédiatement après la fin de l'audience porté plainte contre lui à raison de son comportement à l'audience, l'arrêt qu'il attaque, qui a été rendu

postérieurement à ce dépôt de plainte, après qu'il eut été délibéré sur le litige par une formation de jugement présidée par le même magistrat administratif, est entaché d'irrégularité.

6. Il résulte de ce qui précède, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens du pourvoi, que M. C... est fondé à demander l'annulation de l'arrêt qu'il attaque.

7. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de régler l'affaire au fond en application des dispositions de l'article L. 821-2 du code de justice administrative.

Sur la requête d'appel :

8. En vertu des dispositions du code du travail, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Lorsque leur licenciement est envisagé, celui-ci ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou avec leur appartenance syndicale. Dans le cas où la demande d'autorisation de licenciement est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail saisi et, le cas échéant, au ministre compétent, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

En ce qui concerne le moyen tiré de ce que le licenciement projeté, intervenu dans un contexte de harcèlement moral, est nul :

9. Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ». Aux termes de l'article L. 1152-2 du même code, dans sa rédaction applicable en l'espèce : « *Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés* ». Aux termes de l'article L. 1152-3 de ce code : « *Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul* ». Il résulte de ces dispositions que dans le cas où l'autorité administrative est saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour faute d'un salarié protégé qui a subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou qui en a témoigné ou les a relatés, il lui appartient de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, s'il est établi que ce salarié a subi, refusé de subir, témoigné ou relaté de tels agissements. Lorsque tel est le cas, l'autorité administrative doit refuser d'autoriser ce licenciement.

10. Si M. C... soutient que le ministre chargé du travail ne pouvait légalement autoriser son licenciement dès lors qu'il a subi des agissements répétés de harcèlement moral au

sein de son entreprise, il ne ressort pas des pièces du dossier, alors, notamment, que les courriels, qu'il produit, que sa supérieure hiérarchique lui a adressés à compter de sa reprise d'activité le 2 juin 2016 sont rédigés en des termes qui ne sont pas inhabituels, que son absence d'évolution salariale s'inscrit dans un contexte d'arrêts répétés de travail pour maladie et que sa plainte pénale pour harcèlement moral a été classée sans suite, qu'il aurait été victime de tels agissements, la seule circonstance que la maladie dont il souffre aurait été reconnue comme d'origine professionnelle ne permettant pas, en tout état de cause, à elle seule, de l'établir. Il s'ensuit que le moyen tiré de ce que la ministre du travail ne pouvait légalement autoriser son licenciement en raison du harcèlement moral dont il avait fait l'objet ne peut qu'être écarté.

En ce qui concerne les autres moyens :

S'agissant de la consultation du comité d'entreprise :

11. Aux termes de l'article L. 2421-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige : « *Le licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel ou d'un membre élu du comité d'entreprise titulaire ou suppléant, d'un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'un représentant des salariés au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est soumis au comité d'entreprise, qui donne un avis sur le projet de licenciement (...)* ». Aux termes de l'article R. 2421-9 du code du travail : « *L'avis du comité d'entreprise est exprimé au scrutin secret après audition de l'intéressé (...)* ». Enfin, aux termes de l'article L. 2323-4 du même code, dans sa rédaction applicable au litige : « *Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur ou, le cas échéant, mises à disposition dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations. / Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours (...)* ». Saisie par l'employeur d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé auquel s'appliquent ces dispositions, il appartient à l'administration de s'assurer que la procédure de consultation du comité d'entreprise a été régulière. Elle ne peut légalement accorder l'autorisation demandée que si le comité d'entreprise a été mis à même d'émettre son avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation.

12. En premier lieu, M. C... soutient que, en raison de son état de santé, il n'a pas pu être entendu par le comité d'entreprise qui s'est réuni le 22 septembre 2016 matin. Toutefois, d'une part, il ressort des pièces du dossier que l'intéressé a été convoqué à cette réunion le 14 septembre 2016 et que, si M. C... s'est prévalu d'un certificat médical établi le 19 septembre suivant, ce n'est que par courriel du 22 septembre à 7h22 qu'il a informé le président du comité d'entreprise de son absence, sans solliciter au demeurant une nouvelle audition. D'autre part, si M. C... était en arrêt de travail à la date de la réunion, il ressort des pièces du dossier, notamment de la contre-enquête réalisée par la ministre du travail, qu'il était autorisé à sortir dans le cadre de son congé de maladie.

13. En second lieu, si M. C... soutient que, lors de la réunion du comité d'entreprise, la direction a refusé de répondre à certaines questions, notamment quant au fait de savoir si la présidence des instances représentatives du personnel relevait de ses attributions, le document d'information transmis aux membres du comité d'entreprise comprenait des

informations suffisamment détaillées sur ses fonctions et les griefs qui lui étaient reprochés. Par ailleurs, il ne ressort pas des pièces du dossier que les membres du comité d'entreprise n'auraient pas été suffisamment éclairés au cours de cette réunion sur les points déterminants relatifs à la demande qui leur était soumise. Notamment, il ressort du procès-verbal de la réunion et d'un courriel d'une représentante du personnel, joint à l'appui de la requête, que c'est en accord avec la majorité des membres qu'il a été considéré que certaines questions, dont il n'est pas établi qu'elles portaient sur des points déterminants, n'avaient pas lieu d'être posées. Enfin, la circonstance que la réunion du comité d'entreprise n'a duré qu'une vingtaine de minutes ne permet pas à elle seule d'établir que ce comité n'aurait pas été mis à même d'émettre son avis en toute connaissance de cause, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation.

14. Il résulte de ce qui précède que le moyen tiré de ce que la décision attaquée est illégale dès lors que la procédure devant le comité d'entreprise avait été entachée d'irrégularité doit être écarté.

S'agissant des fautes reprochées :

15. Il ressort des pièces du dossier que pour accorder l'autorisation de licenciement en litige, la ministre du travail s'est fondée sur ce qu'« entre le 2 et le 23 juin 2016, M. C... n'a pas convoqué les membres du comité d'entreprise à la réunion fixée le 23 juin 2016, n'a pas organisé cette réunion, et, en particulier, n'a pas élaboré l'ordre du jour avec le secrétaire du comité et n'a pas répondu aux sollicitations de Mme A... quant à la préparation de la réunion du comité d'entreprise de SITA Telecom fixée au 29 juin 2016 ».

16. En premier lieu, il ressort des pièces du dossier que M. C..., recruté en tant que responsable des ressources humaines de SITA IT Services France, a reçu délégation du président de la société le 6 juin 2013 pour le représenter auprès des salariés et des instances représentatives du personnel. Si, par courrier du 28 juillet 2014, M. C... a présenté sa démission de la présidence du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), il ressort des pièces du dossier que par courrier du 8 octobre 2014, confirmé par un courriel du 29 octobre 2014, cette démission a été refusée et il lui a été demandé de présider à nouveau les instances représentatives du personnel de l'entreprise. En outre, si Mme A..., « Senior HR Manager », a obtenu le 3 juin 2015 une délégation pour présider le comité d'entreprise et le CHSCT, il ressort des pièces du dossier que, à la suite de la reprise de travail de M. C... le 3 juin 2016, Mme A... a été déchargée de ces fonctions par un avenant du même jour à son contrat de travail, ce dont elle a informé les représentants du personnel par un courriel envoyé également le même jour. Il en résulte que, contrairement à ce que soutient M. C..., il n'y avait pas de cumul de délégations de la mission de représentation de l'employeur auprès des salariés et des instances représentatives du personnel entre le 3 juin et le 23 juin 2016.

17. En deuxième lieu, si M. C... se prévaut de ce que le mandat que lui avait consenti le président de la société le 19 juin 2011 indiquait que la mission de représentation auprès des instances représentatives du personnel était détachable de son contrat de travail, il ressort de l'ensemble des éléments mentionnés au point précédent que les fonctions de représentation qui lui étaient attribuées doivent être regardées comme étant directement en lien avec le poste de responsable des ressources humaines de la société pour lequel il a été recruté.

18. En troisième lieu, M. C... soutient que la présidence du comité d'entreprise et du CHSCT était incompatible avec sa désignation, à compter du 29 juillet 2014, comme représentant de section syndicale de la Fédération CFTC des Postes et Télécommunications. Toutefois, ainsi que l'a d'ailleurs jugé le tribunal d'instance de Courbevoie dans des jugements des 11 avril et 14 novembre 2016 relatifs aux élections de la délégation unique du personnel, cette désignation ne lui permettait pas de se dispenser unilatéralement des missions qui lui avaient été effectivement confiées par son employeur en lien avec ses fonctions de responsable des ressources humaines, ainsi qu'il est dit ci-dessus, en particulier au regard de l'ensemble des manquements relevés par la ministre du travail. A cet égard, si M. C... soutient qu'il se trouvait en heures de délégation lors de la réunion du comité d'entreprise du 23 juin 2016, cette circonstance n'est pas en rapport direct avec les faits retenus comme établis et fautifs par la ministre du travail, qui n'invoque pas son absence à cette réunion.

19. Il résulte de ce qui précède que M. C... n'est pas fondé à soutenir que la décision qu'il attaque n'a pu légalement retenir qu'il avait commis les fautes exposées au point 15.

20. Enfin, si M. C... a indiqué dans ses écritures d'appel reprendre en appel les autres moyens qu'il avait soulevés en première instance, il ne les a pas, même sommairement, énoncés et n'a, au surplus, pas joint une copie de ses écritures de première instance. Ces moyens, faute d'être assortis des précisions nécessaires à l'appréciation de leur bien-fondé, ne peuvent donc qu'être écartés.

21. Il résulte de tout ce qui précède que M. C... n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, qui est suffisamment motivé, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté sa demande.

Sur les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

22. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise à la charge de l'Etat et de la société SITA IT Services France qui ne sont pas, dans la présente instance, les parties perdantes. Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de M. C... une somme à verser à la société SITA IT Services France au titre des mêmes dispositions.

DECIDE :

Article 1^{er} : L'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 6 juillet 2021 est annulé.

Article 2 : La requête présentée par M. C... devant la cour administrative d'appel de Versailles est rejetée.

Article 3 : Le surplus des conclusions du pourvoi est rejeté.

Article 4 : Les conclusions présentées par la société SITA IT Services France au titre de l'article L. 761-1 du code de la justice administrative sont rejetées.

Article 5 : La présente décision sera notifiée à M. B... C..., à la société SITA IT Services France et au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

